

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pemeran utama keberlangsungan aktivitas yang terjadi di perusahaan. Perusahaan dapat dengan mudah memberikan sarana atau prasarana yang menunjang aktivitas operasional, namun apabila tidak disertai dengan kehandalan karyawan untuk mengoperasikan perlengkapan tersebut maka tujuan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran karyawan sebagai sistem penggerak kegiatan perusahaan dan penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Dewasa ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan bisnis di era globalisasi.

Perusahaan berupaya melalui berbagai cara untuk mengembangkan program-program yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang mampu bekerja dengan harapan perusahaan. Akibatnya, perusahaan mengharapkan adanya peningkatan prestasi, tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu barometer perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara,

2006). Kinerja karyawan mengungkapkan prestasi kerja karyawan pada pekerjaan yang dilakukan, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Keberadaan kinerja karyawan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu upaya dalam rangka mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan yang ada pada diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dari perusahaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kontribusi yang diberikan (Hasibuan, 2006). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi, merekrut dan mempertahankan kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Kompensasi menurut Malayu (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan kepuasan dan mencukupi kebutuhan karyawan, hal tersebut akan menjalin ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa di anggap dan di hargai oleh perusahaan. Meski demikian balas jasa bukan hanya sekedar pemenuhan hak semata, tetapi harus mengandung adil dan layak. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja di dalam suatu perusahaan.

Kompensasi yang diberikan dapat berupa finansial atau nonfinansial. Simamora (2001) menjelaskan bahwa kompensasi finansial merupakan bayaran yang diterima karyawan. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial diberikan secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, yaitu tunjangan.

Simamora (2001) juga menambahkan bahwa kompensasi nonfinansial merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk kepuasan atas pekerjaan itu sendiri atau lingkungan baik secara fisik atau psikologis. Karakteristik kompensasi nonfinansial yaitu bentuk kepuasan yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan.

PT. Dozen Bagus Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan pengolahan bahan bakar padat (arang). Perusahaan ini terletak di Jl. Talun KM 07, Dusun Talun, Desa Gunung Gangsir, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan. Arang yang diproduksi pada perusahaan ini terbuat dari kayu Akasia dan Ulin. Sedangkan untuk briket diproduksi dari limbah arang kayu Akasia, Ulin dan Batok Kelapa. Oleh sebab itu, produksi unggulan pada perusahaan ini adalah briket. Perusahaan ini menerima permintaan arang dari luar negeri, terutama Korea dan beberapa

negara di Asia Tenggara. Sehingga, perusahaan ini cenderung mengeksport produk yang dihasilkan di pasar internasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Dozen Bagus Indonesia merupakan perusahaan yang besar.

Eksistensi PT. Dozen Bagus Indonesia tidak disertai dengan kinerja karyawan yang mampu menunjang peningkatan tujuan perusahaan. Kondisi yang terjadi adalah terdapat fluktuasi kinerja karyawan dalam pemenuhan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah tabel yang menjelaskan pencapaian target perbulan dari PT. Dozen Bagus Indonesia dari bulan Januari hingga juni 2017.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi PT. Dozen Bagus Indonesia Tahun 2017

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase
Januari	2000 ton	1960 ton	40 ton	2%
Februari	2000 ton	1960 ton	40 ton	2%
Maret	2000 ton	1940 ton	60 ton	3%
April	2000 ton	1900 ton	100 ton	5%
Mei	2000 ton	1880 ton	120 ton	6%
Juni	2000 ton	1920 ton	80 ton	4%

Sumber: PT. Dozen Bagus Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa target yang mampu dicapai cenderung fluktuatif. Persentase yang ditolerir oleh perusahaan untuk pencapaian target sebesar 2%. Beberapa bulan terakhir, terhitung dari bulan Januari hingga Juni, persentase selisih pencapaian melebihi persentase yang ditoleransi oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia menurun, karena terdapat kuantitas target yang tidak tercapai.

Selain terkait dengan pencapaian target, fenomena yang terjadi adalah penggunaan waktu yang tidak efektif dan efisien oleh karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa terjadi keterlambatan proses produksi. Pengiriman produk kepada pemesan sering tidak sesuai dengan tanggal yang disepakati dan cenderung terlambat. Akibatnya, terjadi penumpukan pekerjaan karyawan yang juga berpengaruh pada pengiriman produk yang menjadi terhambat dan terlambat.

Sehubungan dengan pemberian kompensasi finansial, karyawan mengungkapkan bahwa bonus yang dijanjikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kesepakatan. Pada awal perjanjian kerja, pihak perusahaan menawarkan pemberian bonus bagi karyawan yang mampu bekerja melebihi target yang ditentukan. Perusahaan menargetkan setiap karyawan untuk menghasilkan 1,8 ton perhari dengan bonus sebesar Rp. 60.000,-. Akan tetapi, hal tersebut tidak diberlakukan sebagaimana mestinya, karena karyawan menerima bonus sebesar Rp. 40.000,- per hari.

Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan. Perusahaan mulai beroperasi pada pukul 07.00 hingga 16.00 WIB. Rata-rata gaji yang diterima karyawan sebesar Rp. 2.985.000, -. Meskipun dibawah UMK Kabupaten Pasuruan (Rp. 3.288.100, -), karyawan mengungkapkan bahwa gaji sudah cukup memenuhi kebutuhan karyawan.

Permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi finansial yaitu sulitnya memperoleh tunjangan. Perusahaan memberikan tunjangan berupa tunjangan kecelakaan selama bekerja. Pada praktiknya tunjangan diberikan apabila karyawan mampu melengkapi beberapa persyaratan administrasi, yang menurut

karyawan persyaratan tersebut sangat rumit dan lambat. Sehingga karyawan memilih untuk menggunakan biaya sendiri dibandingkan harus melengkapi persyaratan administrasi untuk memperoleh tunjangan, yang terbilang sulit.

Pada kompensasi nonfinansial, berdasarkan wawancara karyawan mengungkapkan bahwa pada kesempatan tertentu karyawan harus melakukan pekerjaan dengan manual tanpa bantuan mesin. Kondisi ini membuat karyawan merasa tertantang untuk melakukan pekerjaan. Penggunaan produksi yang secara manual ini dikarenakan sejumlah peralatan perusahaan mengalami kerusakan. Supervisor mengungkapkan bahwa kerusakan tersebut diakibatkan karena banyak diantara karyawan bagian produksi berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, yang mengakibatkan kurangnya rasa tanggung untuk menjaga dan merawat dengan baik aset perusahaan.

Selain itu, berdasarkan observasi, lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan kurang menyenangkan. Perusahaan menyediakan fasilitas ibadah dan istirahat. Namun, fasilitas tersebut kurang sesuai untuk menampung jumlah karyawan ketika sedang jam istirahat, hal tersebut karena bangunannya terlalu sempit. Kondisi tersebut mengakibatkan beberapa karyawan memilih beristirahat ke tempat lain diluar perusahaan yang berada lumayan jauh dari perusahaan. Dampaknya adalah sejumlah karyawan terlambat masuk kerja setelah jam istirahat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk menguraikan dan menjawab permasalahan yang dijelaskan diatas melalui penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia – Pasuruan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada pembahasan diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi financial di PT. Dozen Bagus Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial di PT. Dozen Bagus Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia?
4. Apakah pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia?
5. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia?

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan permasalahan dan membatasi lingkup pembahasan, maka peneliti membutuhkan pembatasan masalah. Penelitian ini berkonsentrasi terhadap karyawan bagian produksi yang ada di PT. Dozen Bagus Indonesia yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi finansial di PT. Dozen Bagus Indonesia.

2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi non finansial di PT. Dozen Bagus Indonesia.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia.
5. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dozen Bagus Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini. Sehingga, manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Dozen Bagus Indonesia
 - a. Sebagai bahan informasi bagi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan.
 - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan tentang kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian yang memiliki ketertarikan yang sama untuk membahas pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial.